

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто чинники підвищення ефективності роботи персоналу на підприємстві. Розкрито економічну сутність трудового потенціалу і трудових ресурсів. Запропоновано напрями розвитку трудового потенціалу на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрены факторы повышения эффективности работы персонала на предприятии. Раскрыта экономическая сущность трудового потенциала и трудовых ресурсов. Предложены направления развития трудового потенциала на предприятии.

Annotation. Factors of increase of an overall performance of the personnel at the enterprise are considered. The economic essence of labour potential and manpower is revealed. Directions of development of labour potential at the enterprise are offered.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий потенціал, персонал, мотивація, стимулювання.

У сучасних умовах процес глобалізації охопив світову економіку та привернув особливу увагу до проблеми розвитку трудового потенціалу, соціально-трудових відносин відповідно до міжнародних норм. На сьогоднішній день підприємства України потребують розробки практичних та методологічних рекомендацій щодо покращення функціонування соціально-трудової сфери, формування ефективного трудового потенціалу.

Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід роботи з кадрами свідчать, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними чинниками ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції. Тому необхідно приділяти особливу увагу вирішенню проблем у галузі управління персоналом, розвитку трудового потенціалу.

Різноманітні аспекти управління соціально-трудовою сферою висвітлюються у працях, присвячених питанням управління підприємством, економіки праці, управління персоналом та ін. Теоретичні й методичні аспекти управління трудовим потенціалом висвітлені у працях українських економістів: Алопій В. В., Бабенко С. Г., Грішнова О. А., Кравченко М. О., Мурашко М. І., Колота А. М. та ін. Суттєвий внесок у дослідження проблеми розвитку трудового потенціалу зробили такі зарубіжні вчені, як Р. Колосова, Р. Хендерсон, С. Літовченко та ін. Однак теоретичні досягнення і прикладні розробки не повною мірою розкривають основні напрями покращення та розвитку соціально-трудових відносин, зокрема трудового потенціалу персоналу.

Головною метою даного дослідження є розкриття сутності поняття трудового потенціалу на підприємстві, аналіз основних напрямів розвитку трудового потенціалу, які безпосередньо відображаються на діяльності підприємства.

Передумовою розвитку трудового потенціалу та забезпечення відповідності його рівня потребам динаміки споживчої кооперації є вартісна оцінка одного з найважливіших елементів трудового потенціалу – працівників як носіїв специфічних навичок і знань [1].

В організації трудового потенціалу на сучасному рівні в усіх ланках системи потрібно побудувати кадрові служби, спеціальні підрозділи, оснащені сучасною технікою, де б працювали компетентні працівники, які володіють специфічним методичним інструментарієм для вирішення соціальних проблем. Основний зміст діяльності кадрових служб усіх рівнів повинен полягати у:

забезпеченні підприємств та організацій робочою силою високої якості (набір, прийом, профорієнтація, перепідготовка, звільнення);

управлінні умовами праці (удосконалення організації і стимулювання праці, дисципліна, інформація, захист, забезпечення техніки безпеки);

соціальному управлінні (соціальні виплати, стосунки в колективі, розгляд скарг і претензій);

документаційному кадровому обслуговуванні потреб працівника й адміністрації;

управлінні службами забезпечення (охорона, транспорт, служба соціального житла тощо);

управлінні програмами (оплата праці, службового просування, підвищення кваліфікації тощо) [2].

На думку автора, трудовий потенціал має вирішальне значення для розвитку економіки на всіх рівнях господарювання: національному, регіональному та рівні суб'єктів господарювання. Трудовий потенціал становить сукупність кількісних і якісних характеристик, якими володіють трудові ресурси. Залежно від рівня управління необхідно визначити трудовий потенціал країни, регіону і суб'єкта господарювання. При цьому важливим є визначення поняття "трудові ресурси", тому що вони є основою формування трудового потенціалу.

Під трудовими ресурсами слід розуміти працездатне населення у віці, як правило, від 15 до 70 років, яке в силу своїх фізичних, розумових, інтелектуальних і професійно-кваліфікаційних характеристик бере участь чи може потенційно брати участь у суспільному виробництві товарів і послуг [3].

Трудовий потенціал країни (економіки в цілому) – це сукупність трудових ресурсів, що характеризуються

Трудовий потенціал підприємства формується з трудових потенціалів кожного працівника і становить сукупність їх внутрішніх можливостей. При цьому до внутрішніх можливостей необхідно віднести його професіоналізм, кваліфікацію, працездатність, а до засобів їх реалізації – умови праці та побуту, рівень доходів, систему мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць.

На думку автора, для ефективної роботи організації потрібно, насамперед, визначити необхідну кількість та якість персоналу, створити максимально сприятливі умови праці, своєчасно контролювати і мотивувати працівників.

Метою розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад щодо його збереження, відтворення і розвитку. Одним із напрямів розвитку трудових ресурсів, що впливає на ефективність праці, є ступінь задоволеності працею й умотивованості працівника.

Поряд з мотивацією праці, заснованої на задоволеності професійною діяльністю, важливим фактором, який впливає на працездатність, є система стимулювання працівників. Моральне стимулювання практично не піддається формалізації, що ускладнює процес впливу на нього. Матеріальне стимулювання – найпоширеніша й досить ефективна форма залучення працівника до трудового процесу. Заробітна плата слугує основним матеріальним стимулом у нашій країні, однак її рівень не дозволяє почувати задоволеність трудовою діяльністю.

Мотивація трудової діяльності тісно пов'язана з формуванням та розвитком трудового потенціалу. Оскільки, залежно від поставленої перед працівником певної мотивації, у нього формуються нові здібності, прагнення зробити роботу краще й швидше, зростають творчі здібності, підвищується заповзятливість, працездатність, а також розвивається трудовий потенціал в цілому. Виходячи з цього, у роботі сформульовано основні завдання підвищення мотивації праці, а саме:

формування у кожного працівника розуміння сутності та значення мотивації в процесі здійснення трудової діяльності;

навчання персоналу та керівників підприємства основам внутрішнього корпоративного спілкування та культури;

формування демократичних підходів щодо управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Серед основних перспективних напрямів щодо розвитку трудового потенціалу підприємства необхідно виділити такі: 1) розробка системи ефективних стимулів і мотивації трудових ресурсів; 2) оцінка плинності робочої сили та впровадження методів щодо регулювання цього процесу, тобто утримання висококваліфікованих і досвідчених кадрів шляхом створення необхідних умов для реалізації їх трудового потенціалу; 3) удосконалення відносин між керівним складом підприємства та працівниками, а також відносин у колективі; 4) здійснення підготовки і перепідготовки кадрів; 5) урахування стану здоров'я працівників підприємства, дотримання нормативів охорони праці; 6) упровадження заходів щодо підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників на підприємстві.

Отже, розглянувши сутність трудового потенціалу та проаналізувавши важливі аспекти впливу на нього, можна зробити висновок, що розвиток, формування та збереження трудового потенціалу займають важливе місце в підвищенні продуктивності праці, ефективності виробництва на підприємстві, а також впливають на розвиток самого підприємства, а отже, і на економіку країни в цілому.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Управління трудовим потенціалом : наукове видання / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с. 2. Назарова Г. В. Управління соціально-трудою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Назарової Г. В. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 324 с. 3. Арєф'єва О. В. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації / Арєф'єва О. В., Мягких І. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 12(102). – С. 147–153.